·论著·

中国全科医生心理资本与留职意愿的关系研究：职业认同的中介作用

潘雯[1]，冯晶[2]，郑艳玲[1]，雷子辉[2]，甘勇[2*]

【摘要】 **背景** 全科医生主要提供基本医疗卫生服务，全科人才队伍建设与基层医疗卫生事业发展密切相关。**目的** 了解中国全科医生心理资本、职业认同与留职意愿现状，并探究三者之间的关系。**方法** 2021年3—5月，采取多阶段分层随机抽样的方法在中国东、中、西部地区抽取4 632名全科医生进行电子问卷调查，主要内容包括基本情况、心理资本、职业认同和留职意愿。采用Pearson相关性分析、多元分层回归及结构方程模型探索职业认同、心理资本与留职意愿的关系。**结果** 共纳入4 376名全科医生（有效问卷回收率为94.47%）。全科医生心理资本总得分为（102.89±16.94）分，职业认同总得分为（33.93±8.95）分，留职意愿总得分为（21.69±4.04）分。Pearson相关性分析表明，全科医生心理资本与职业认同、职业认同与留职意愿、心理资本与留职意愿之间均呈正相关（r分别为0.402、0.459、0.236，P均<0.001）。多元分层回归分析提示，心理资本、职业认同对留职意愿有正向预测作用（b分别为0.079、0.361，P均<0.001），职业认同在心理资本对留职意愿的影响中具有中介效应。结构方程模型显示，心理资本、职业认同可以正向预测留职意愿（b=0.032，P<0.05；b=0.446，P<0.001），职业认同在心理资本和留职意愿之间起部分中介作用。**结论** 中国全科医生留职意愿处于中等水平，心理资本、职业认同与留职意愿之间存在正相关关系，心理资本可通过职业认同影响留职意愿。提升全科医生的心理资本与职业认同感，有利于提高其留职意愿。

【关键词】 全科医生；心理资本；职业认同；留职意愿；中介分析

【中图分类号】 R 192 【文献标识码】 A DOI：10.12114/j.issn.1007-9572.2022.0838

【引用本文】 潘雯，冯晶，郑艳玲，等.中国全科医生心理资本与留职意愿的关系研究：职业认同的中介作用[J].中国全科医学，2023.[Epub ahead of print] DOI：10.12114/j.issn.1007-9572.2022.0838.[www.chinagp.net]

PAN W，FENG J，ZHENG Y L，et al. Relationship between psychological capital and intention to stay among general practitioners in China：the mediating role of professional identity [J]. Chinese General Practice，2023.[Epub ahead of print]

Relationship between Psychological Capital and Intention to Stay among General Practitioners in China：the Mediating Role of Professional Identity

PAN Wen[1]，*FENG Jing*[2]，*ZHENG Yanling*[1]，*LEI Zihui*[2]，*GAN Yong*[2*]

1.Shouyilu Street Community Health Center of Wuchang District，Wuhan 430060，China

2.School of Public Health，Tongji Medical College，Huazhong University of Science and Technology，Wuhan 430030，China

[*]Corresponding author：GAN Yong，Associate professor；E-mail：ganyong2012@126.com

【Abstract】 **Background** General practitioners（GPs） mainly provide basic medical and health services. The construction of GPs human resources is closely related to the development of primary care system. **Objective** To investigate the current status of psychological capital（PsyCap），professional identity and intention to stay of GPs in China and explore the relationship among the above three. **Methods** A total of 4 632 GPs were selected for electronic questionnaire investigation in the eastern，central，and western China from March to May in 2021 by using a multi-stage stratified random sampling. The questionnaire mainly included basic information，PsyCap，professional identity，and intention to stay. Pearson correlation analysis，hierarchical multiple regression analysis and structural equation model were used to explore the relationship among professional identity，PsyCap and intention to stay. **Results** A total of 4 376 GPs were included with the effective response rate of 94.47%. The total scores of PsyCap，professional identity，and intention to stay were（102.89±16.94），（33.93±8.95），and（21.69±4.04）. Pearson correlation analysis showed that there were significant positive correlations between PsyCap and professional identity，professional identity and intention to stay，PsyCap and intention to stay（r=0.402，0.459，0.236，

基金项目：中央高校基本科研业务费资助项目［HUST（2020kfyXJJS059）］

1.430060 湖北省武汉市，武汉市武昌区首义路街社区卫生服务中心 2.430030 湖北省武汉市，华中科技大学同济医学院公共卫生学院

[*]通信作者：甘勇，副教授；E-mail：ganyong2012@126.com

本文数字出版日期：2023-05-24

respectively, $P<0.001$). The results of hierarchical multiple regression analysis showed positive predictive effects of PsyCap and professional identity on intention to stay ($b=0.079$ and 0.361, respectively, $P<0.001$), and professional identity had a mediating effect between PsyCap and intention to stay. The structural equation model showed that PsyCap and professional identity had a positive predictive effect on intention to stay ($b=0.032$, $P<0.05$; $b=0.446$, $P<0.001$), and professional identity had a part mediating effect between PsyCap and intention to stay. **Conclusion** The intention to stay among GPs in China is at a moderate level. There are positive correlations among PsyCap, professional identity, and intention to stay among GPs in China. PsyCap can affect intention to stay through professional identity. Improving the PsyCap and professional identity of GPs is conducive to improving their intention to stay.

【**Key words**】 General practitioner; Psychological capital; Professional identity; Intention to stay; Mediation analysis

《“十四五”国民健康规划》提出到2025年基层医疗卫生服务能力不断提升的发展目标，并要求强化基层人才队伍建设，加强全科医生临床培养培训[1]。全科医生是居民健康和医疗控费的“守门人”，为个人、家庭和社区提供预防、治疗、康复等多种卫生保健服务，在基本医疗卫生服务中具有重要作用。加强全科医生的培养培训，完善使用激励机制，对于提高全科医疗服务质量、促进基层医疗卫生服务体系建设、保障人民群众健康意义重大。目前，我国全科人力资源不稳定、全科医生离职意愿较高[2-3]，这一问题严重掣肘着我国基层医疗卫生事业的发展。留职意愿指职工想继续留在当前工作岗位而不去寻找其他工作机会的意愿强度[4]。既往研究表明，作为个人生产力的重要决定因素之一，心理资本对留职意愿具有显著正向预测作用[5-6]。另外，多项调查显示，职业认同水平越高，则留职意愿越高[7-9]。重视员工心理状态变化，增强职业认同感，有利于提升留职意愿，从而稳定人才队伍[8]。目前，有关心理资本、职业认同与留职意愿的研究较少，主要聚焦于护士群体，尚无以全科医生为对象的研究，有关职业认同在心理资本与留职意愿之间中介作用的研究比较欠缺。因此，本研究旨在调查全科医生的留职意愿现状，探索心理资本、职业认同与留职意愿之间的关系，为管理全科人才、提升全科医生队伍稳定性提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象　于2021年3—5月，根据多阶段分层随机抽样方式，首先，在中国东、中、西部地区各随机抽取5个省/直辖市/自治区；其次，每个省/直辖市/自治区各随机抽取40家社区卫生服务机构；最后，每家社区卫生服务机构各随机抽取40%从事全科医学工作≥1年且调查当日在岗的全科医生[11-12]。本研究已通过华中科技大学同济医学院医学伦理委员会的批准［伦审字（S099）号］，并获得所有研究对象的知情同意。

1.2 研究工具　基于实际情况，进行文献研究、小组讨论，并经专家咨询设计问卷，以电子问卷的方式通过微信进行调查，具体调查方法见相关文献［10-11］。问卷分为8个部分，根据本研究目的选择以下内容展开分析：（1）基本信息：年龄、性别、文化程度等。其中，加班频率、家访频率、工作量、工作压力、职业发展机会均采用一个条目进行测量，具体题目依次为：您平时晚上或者节假日加班吗（①从来没有、②偶尔、③经常）？您或您的团队平时有进行家庭访视吗（①从来没有、②偶尔、③经常）？您觉得您的工作量如何（①非常小、②比较小、③一般、④比较大、⑤非常大）？您认为您的工作压力如何（①非常小、②比较小、③一般、④比较大、⑤非常大）？您感觉在本单位职业发展（晋升、提拔等）的机会如何（①非常多、②比较多、③一般、④比较少、⑤非常少）？其中，采用Likert 5级评分法的题目进一步处理为三分类。（2）由TYLER等[12]编制的职业认同量表，共10个条目，各条目按“完全不符合”（1分）~“完全符合”（5分）赋分，得分越高则职业认同度越高。量表的Cronbach's α=0.942，表明信度良好。验证性因子分析结果：GFI=0.966，$AGFI$=0.929，$RMSEA$=0.083，NFI=0.977，IFI=0.978，CFI=0.978，提示量表结构效度尚可。（3）由LUTHANS等[13]编制、李超平[14]翻译的心理资本量表，共24个条目，分为4个维度，即自我效能、希望、韧性、乐观，每个维度包含6个条目，各条目按“非常不同意”（1分）~“非常同意”（6分）赋分，得分越高则心理资本水平越高。量表的Cronbach's α=0.947，表明信度良好。验证性因子分析结果：GFI=0.860，$AGFI$=0.829，$RMSEA$=0.081，NFI=0.926，IFI=0.928，CFI=0.928，提示量表结构效度尚可。（4）由TURNLEY等[15]编制、陶红等[16]修订的留职意愿量表，共6个条目，各条目按“绝对不可能”（1分）~“非常可能”（5分）赋分，得分越高则留职意愿越强烈。量表的Cronbach's α=0.764，表明量表信度尚可。验证性因子分析结果：GFI=0.983，$AGFI$=0.950，$RMSEA$=0.084，NFI=0.964，IFI=0.966，CFI=0.966，提示量表结构效度良好。量表各条目得分相加为总得分，总得分除以条目数为总均分。

1.3 资料收集方法　借助“问卷星”平台生成电子问卷链接，在中国社区卫生协会、样本省（自治区、直辖

市）社区卫生协会、社区卫生服务机构管理者的协助下对全科医生进行不署名调查。问卷数据储存在"问卷星"系统中，调查结束后直接导出到 Excel 软件。

1.4 质量控制 基于文献研究、专家咨询和小组讨论，设计调查问卷并制定研究方案。在武汉市社区卫生服务机构 30 例全科医生中开展预调查，作进一步修改完善。正式调查前，对社区卫生服务机构管理者和参与调查的研究生进行培训，明确注意事项。同一设备或账号只能在回答完全部问题的情况下提交一份问卷，提交后可获得红包奖励。问卷导出后研究人员对其进行核查，确保资料的可靠性。

1.5 统计学方法 利用 SPSS 27.0 和 AMOS 26.0 进行数据分析。计量资料以（$\bar{x} \pm s$）表示，两组间比较采用独立样本 t 检验，多组间比较采用单因素方差分析；计数资料以频数和构成比表示。采用 Pearson 相关性分析、多元分层回归及结构方程模型探索职业认同、心理资本与留职意愿的关系。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 研究对象基本信息 本研究共调查 4 632 名全科医生，获得 4 376 份有效样本，有效问卷回收率为 94.47%。4 376 名全科医生中，东部地区 2 016 名（46.07%），中部地区 1 184 名（27.06%），西部地区 1 176 名（26.87%）；471 名（10.76%）年龄 <30 岁；男 1 778 名（40.63%）；311 名（7.11%）为少数民族；3 812 名（87.11%）在婚；299 名（6.83%）为硕士及以上学历；1 984 名（45.34%）工作年限 <10 年；3 335 名（76.21）执业地点在城市。

2.2 不同特征全科医生留职意愿得分比较 4 376 名全科医生平均留职意愿得分为（21.69 ± 4.04）分。不同地区、年龄、性别、民族、婚姻状况、文化程度、工作年限、执业地点、任职方式、职称、行政职务、年收入、每周工作时间、日均诊疗量、人均诊疗时间、每周行政管理事务时间占比、加班频率、家访频率、工作量、工作压力、职业发展机会的全科医生留职意愿得分比较，差异有统计学意义（$P<0.05$），见表 1。

2.3 全科医生心理资本、职业认同与留职意愿得分及相关性分析 在心理资本方面，全科医生总平均得分为（102.89 ± 16.94）分，4 个维度得分由高到低排列依次为自我效能〔（26.56 ± 5.52）分〕、希望〔（26.25 ± 5.28）分〕、韧性〔（25.79 ± 4.55）分〕、乐观〔（24.29 ± 3.52）分〕。全科医生职业认同总得分、总均分分别为（33.93 ± 8.95）分、（3.39 ± 0.90）分，留职意愿总得分、总均分分别为（21.69 ± 4.04）分、（3.61 ± 0.67）分。

Pearson 相关性分析结果显示，全科医生心理资本及其各维度与职业认同呈正相关（r 分别为 0.402、0.306、0.401、0.344、0.408，P 均 <0.001），与留职意愿呈正

表 1 不同特征全科医生留职意愿得分比较（$\bar{x} \pm s$，分）

Table 1 Comparison of intention to stay scores among general practitioners with different characteristics

特征	人数	留职意愿得分	t（F）值	P 值
地区			35.990[a]	<0.001
东部	2 016	22.25 ± 3.91		
中部	1 184	21.23 ± 3.97		
西部	1 176	21.19 ± 4.22		
年龄（岁）			80.051[a]	<0.001
<30	471	19.92 ± 4.49		
30~	1 509	21.13 ± 3.99		
40~	1 684	22.06 ± 3.84		
⩾ 50	712	23.16 ± 3.66		
性别			−4.904	<0.001
男	1 778	21.33 ± 4.13		
女	2 598	21.94 ± 3.96		
民族			2.349	0.019
汉族	4 065	21.73 ± 4.02		
少数民族	311	21.17 ± 4.32		
婚姻状况			−6.578	<0.001
非在婚	564	20.55 ± 4.46		
在婚	3 812	21.86 ± 3.95		
文化程度			11.194[a]	<0.001
大专及以下	1 103	22.18 ± 3.80		
本科	2 974	21.53 ± 4.11		
硕士及以上	299	21.45 ± 4.07		
工作年限（年）			45.078[a]	<0.001
<10	1 984	21.12 ± 4.21		
10~	1 442	21.88 ± 3.81		
⩾ 20	950	22.58 ± 3.85		
执业地点			5.070	<0.001
城市	3 335	21.87 ± 3.92		
农村	1 041	21.11 ± 4.35		
任职方式			−6.336	<0.001
合同制	1 072	21.03 ± 3.89		
正式在编	3 304	21.90 ± 4.07		
职称			47.073[a]	<0.001
初级及以下	1 647	21.09 ± 4.12		
中级	1 964	21.77 ± 3.96		
副高及以上	765	22.77 ± 3.84		
行政职务			3.929	<0.001
有	1 048	22.12 ± 3.99		
无	3 328	21.55 ± 4.05		
年收入（万元）			54.984[a]	<0.001
<10	2 930	21.25 ± 4.04		
10~	1 001	22.47 ± 3.93		
⩾ 15	445	22.82 ± 3.83		
每周工作时间（h）			36.702[a]	<0.001
⩽ 40	2 018	22.18 ± 3.82		
40~	1 324	21.57 ± 4.03		
> 50	1 034	20.88 ± 4.35		

（上接表 1）

特征	人数	留职意愿得分	t（F）值	P 值
日均诊疗量（人次）			13.790[a]	<0.001
<20	1 322	21.21 ± 4.16		
20~	1 649	21.85 ± 3.94		
≥ 40	1 405	21.96 ± 4.01		
人均诊疗时间(min)			6.950[a]	0.001
≤ 10	2 942	21.77 ± 4.03		
10~	1 053	21.72 ± 4.04		
＞ 20	381	20.96 ± 4.05		
每周行政管理事务时间占比（%）			3.039[a]	0.048
≤ 10	2 671	21.80 ± 4.02		
10~	810	21.63 ± 3.94		
＞ 20	895	21.42 ± 4.20		
加班频率			23.148[a]	<0.001
从不	81	22.32 ± 4.21		
偶尔	2 058	22.10 ± 3.89		
经常	2 237	21.29 ± 4.13		
家访频率			3.121[a]	0.044
从不	210	21.01 ± 4.36		
偶尔	1 525	21.72 ± 4.11		
经常	2 641	21.72 ± 3.98		
工作量			8.886[a]	<0.001
较小	43	20.63 ± 5.05		
一般	1 405	22.04 ± 3.93		
较大	2 928	21.54 ± 4.07		
工作压力			27.145[a]	<0.001
较小	74	22.27 ± 5.35		
一般	1 488	22.29 ± 3.87		
较大	2 814	21.36 ± 4.05		
职业发展机会			149.368[a]	<0.001
较少	1 732	20.56 ± 4.21		
一般	2 116	22.14 ± 3.74		
较多	528	23.61 ± 3.57		

注：[a] 表示 F 值。

相关（r 分别为 0.236、0.137、0.210、0.217、0.327，P 均 <0.001）；职业认同与留职意愿呈正相关（r=0.459，P<0.001），见表 2。

2.4　全科医生心理资本、职业认同对留职意愿影响的多元分层回归分析　为探究心理资本、职业认同对留职意愿的影响，以留职意愿得分为因变量（赋值：以实际值纳入）进行多元分层回归。第一步，将表 1 中所有变量作为控制变量，全部纳入回归模型作为模型 1；第二步，在控制了基本情况中所有变量的基础上，将心理资本纳入回归模型作为模型 2；第三步，在模型 2 的基础上将职业认同纳入回归模型作为模型 3。模型 2 结果显示，心理资本可以显著正向预测留职意愿（b=0.201，P<0.001），解释变异量为 3.7%；模型 3 结果显示，职业认同对留职意愿做出了新的贡献（P<0.05），解释变异量增加了 9.2%，同时，心理资本的标准化回归系数减小至 0.079，说明职业认同在心理资本和留职意愿之间发挥不完全中介作用（表 3）。

表 2　全科医生心理资本及其各维度、职业认同与留职意愿的相关矩阵（r 值）

Table 2　Correlation matrix of psychological capital and professional identity， intention to stay in its each dimension among general practitioners

变量	心理资本					职业认同	留职意愿
	总得分	自我效能	希望	韧性	乐观		
心理资本	1.000	—	—	—	—	—	—
自我效能	0.909[a]	1.000	—	—	—	—	—
希望	0.941[a]	0.848[a]	1.000	—	—	—	—
韧性	0.912[a]	0.741[a]	0.801[a]	1.000	—	—	—
乐观	0.799[a]	0.577[a]	0.663[a]	0.733[a]	1.000	—	—
职业认同	0.402[a]	0.306[a]	0.401[a]	0.344[a]	0.408[a]	1.000	—
留职意愿	0.236[a]	0.137[a]	0.210[a]	0.217[a]	0.327[a]	0.459[a]	1.000

注：[a] 表示 P<0.001；—表示数值无须重复给出。

2.5　全科医生心理资本、职业认同与留职意愿的结构方程模型　构建全科医生心理资本、职业认同与留职意愿的结构方程模型，进一步探讨三者之间的影响路径。根据相关性分析和回归分析结果，结合专业知识及相关理论，提出以下假设：（1）心理资本、职业认同均可以正向影响留职意愿；（2）心理资本可以正向影响职业认同，并通过职业认同影响留职意愿。

采用极大似然法对初始模型进行分析，根据修正指标增加误差变量 e3 与 e4、e4 与 e5、e4 与 e6 的共变关系。得到修正后的模型，见图 1。心理资本对职业认同具有正向作用，直接影响系数为 0.403；职业认同对留职意愿具有正向作用，直接影响系数为 0.446；心理资本对留职意愿具有正向作用，直接影响系数为 0.032，并通过职业认同对留职意愿具有正向作用，所有路径系数均具有统计学意义（P<0.05）。修正后模型的拟合指标结果为：GFI=0.990>0.90，$AGFI$=0.959>0.90，$RMSEA$=0.077<0.08，NFI=0.992>0.90，IFI=0.992>0.90，CFI=0.992>0.90，说明模型整体拟合较好。

3　讨论

3.1　中国全科医生持有中等水平的留职意愿　本研究中全科医生留职意愿总得分、总均分分别为（21.69 ± 4.04）、（3.61 ± 0.67）分，这一结果表明中国全科医生的留职意愿整体处于中等水平。该得分与常璇[4]对山东省全科医生的研究结果〔（3.63 ± 0.78）分〕和郭晶莹[9]对河南省某地区乡村医生的研究结果〔（22.01 ± 3.93）分〕接近。在党的二十大报告精神和健康中国战略背景下，坚持健康优先发展理念，锚定“以基层为重点”的发展方向，基层全科医生的职业发展迎来重要机遇，但同时也存在一些问题，如社会认可度低、

表 3 全科医生心理资本、职业认同对留职意愿影响的多元分层回归分析

Table 3 Hierarchical multiple regression analysis of the effects of psychological capital and professional identity on intention to stay among general practitioners

变量	模型 1		模型 2		模型 3	
	b	*P* 值	*b*	*P* 值	*b*	*P* 值
地区（以东部为参照）						
中部	−0.048	0.005	−0.055	0.001	−0.059	<0.001
西部	−0.020	0.220	−0.024	0.135	−0.031	0.043
年龄（岁，以 <30 为参照）						
30~	0.123	<0.001	0.125	<0.001	0.089	<0.001
40~	0.232	<0.001	0.216	<0.001	0.138	<0.001
≥ 50	0.264	<0.001	0.245	<0.001	0.167	<0.001
性别（以男为参照）						
女	0.084	<0.001	0.086	<0.001	0.069	<0.001
婚姻状况（以非在婚为参照）						
在婚	0.047	0.003	0.039	0.010	0.029	0.047
文化程度（以大专及以下为参照）						
本科	−0.080	<0.001	−0.076	<0.001	−0.040	0.015
硕士及以上	−0.076	<0.001	−0.073	<0.001	−0.051	0.001
执业地点（以城市为参照）						
农村	−0.024	0.131	−0.035	0.023	−0.049	0.001
任职方式（以合同制为参照）						
正式在编	0.074	<0.001	0.079	<0.001	0.088	<0.001
职称（以初级及以下为参照）						
中级	−0.042	0.021	−0.039	0.027	−0.021	0.208
副高及以上	0.004	0.846	−0.002	0.930	0.025	0.180
年收入（万元，以 <10 为参照）						
10~	0.069	<0.001	0.075	<0.001	0.067	<0.001
≥ 15	0.033	0.047	0.038	0.018	0.036	0.018
每周工作时间（h，以≤ 40 为参照）						
40~	−0.013	0.422	−0.018	0.231	−0.006	0.691
＞ 50	−0.034	0.056	−0.047	0.007	−0.039	0.016
日均诊疗量（人次，以 <20 为参照）						
20~	0.048	0.004	0.036	0.028	0.032	0.038
≥ 40	0.012	0.552	0.018	0.359	0.019	0.285
每周行政管理事务时间占比（以≤ 10% 为参照）						
10~	−0.024	0.106	−0.025	0.081	−0.026	0.062
＞ 20	−0.067	<0.001	−0.072	<0.001	−0.045	0.005
工作量（以较小为参照）						
一般	0.142	0.052	0.104	0.143	0.040	0.552
较大	0.155	0.038	0.110	0.130	0.061	0.374
工作压力（以较小为参照）						
一般	−0.048	0.398	−0.010	0.855	0.007	0.895
较大	−0.138	0.019	−0.080	0.168	−0.042	0.435
职业发展机会（以较小为参照）						
一般	0.167	<0.001	0.154	<0.001	0.084	<0.001
较多	0.233	<0.001	0.201	<0.001	0.114	<0.001
心理资本	—	—	0.201	<0.001	0.079	<0.001
职业认同	—	—	—	—	0.361	<0.001
F 值	25.078	<0.001	30.892	<0.001	48.839	<0.001
R^2	0.176	—	0.213	—	0.305	—
ΔR^2	0.176	<0.001	0.037	<0.001	0.092	<0.001

注：未展示在所有模型中均无统计学意义的变量；—表示无此项数据。

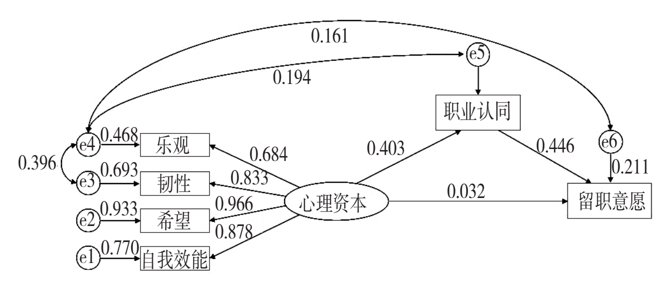


图 1 全科医生心理资本、职业认同与留职意愿的结构方程模型路径图

Figure 1 Path graph of structural equation model of psychological capital, professional identity, and intention to stay among general practitioners

管理制度不够建全、培养体系尚不成熟[17]，社会地位、执业环境与职业规划、自我成长的矛盾可能是全科医生表现出中等水平留职意愿的原因。留职意愿是留职行为的前因变量，可以较好地预测实际的留职行为[4]，了解全科医生的留职意愿现状具有重要现实意义。中国全科医生的留职意愿仍存在一定提升空间，其人才队伍稳定性有待加强，相关部门应重视全科医生的流动情况，不断提升全科医生职业吸引力，从而更好地为居民提供连续、综合、个性化的服务。

3.2 心理资本与全科医生留职意愿正相关 结果表明，心理资本及其各维度与留职意愿之间具有正相关关系。KIM 等[18]研究发现，在面对工作环境和组织氛围时，心理资本水平较高者通常持有更积极的心态，工作中会更加认真和投入，具有更加强烈的留职意愿。钱英等[19]的研究也显示，积极心理资本对自我导向具有正向作用，使人能够直面困难，在困境中表现出更强的抗压力和复原力，减少消极情绪的不良影响，提高对工作环境的适应性，更好地平衡工作和生活，从而提高留职意愿。多元分层回归分析结果表明，心理资本解释留职意愿的变异量仅为 3.7%，结构方程模型也显示，心理资本对留职意愿的影响系数仅为 0.032。本研究中的全科医生均从事全科医学工作一年及以上，其职业选择不单纯受心理资本的主观影响，而是充分考虑到社会评价、工作环境、职业认知等主观和客观因素，来自组织的各项非个人特质作用更加明显，这可能是全科医生心理资本对留职意愿影响不大的原因。心理资本作为积极心理资源的重要组成部分，会对个体态度、行为和绩效产生显著影响[20]。管理者应高度重视并密切关注全科医生的心理健康状况，有效开发与管理全科医生的心理资本。一方面，加强正向心理引导，树立为人民服务的思想理念，培养乐观向上的心态，借助模范激励来培养全科医生的心理资本；另一方面，做好负面心理疏导，加强人文关怀，不定期进行团体心理辅导活动，及时发现心理问题并施以干预。

3.3 职业认同在心理资本对留职意愿的影响中起部分中介作用 结果显示，职业认同与心理资本及其各维度、

留职意愿正相关，职业认同在心理资本和留职意愿之间发挥部分中介作用。职业认同综合了认知、情感和行为三方面要素的特征，强调对自我职业价值的肯定，而较高的资源价值感代表了自身成就感和价值感，在指导职业实践行为上起重要作用[9]。彭逸思等[21]和邹雨等[22]研究发现，心理资本可通过组织承诺、职业认同两个中介变量对离职意愿产生间接效应。提升全科医生的职业认同感，可以降低其离职倾向并提高留职率，有助于推动我国全科医疗事业和医药卫生体制的发展[23]。应加强全科医生职业认同教育，提升职业信念感和职业归属感，营造良好的职业环境，通过多种方式增强社会认可度，以促进全科医生留任全科工作的意愿。

本研究存在一定局限性。首先，横断面研究设计限制了因果关系推断。其次，自我报告的数据可能导致错误分类和回忆偏倚。未来有待进一步开展关于心理资本、职业认同与留职意愿的纵向或干预性研究。

综上，本研究通过对全国大样本全科医生进行调查，发现中国全科医生留职意愿处于中等水平，心理资本与职业认同、职业认同与留职意愿、心理资本与留职意愿之间均具有正相关关系，职业认同在心理资本与留职意愿之间发挥了部分中介作用。可通过多路径、多形式的策略提升心理资本和职业认同水平，从而提高全科医生的留职意愿，为稳定基层人才队伍提供新方向。

作者贡献：潘雯负责文章的构思与设计、论文撰写；冯晶负责问卷设计、数据分析、论文修订；郑艳玲、雷子辉负责文献及相关资料的收集与整理、数据的校对；甘勇负责文章的可行性分析、英文的修订、审校，并对文章进行整体把握，监督管理。

本文无利益冲突。

参考文献

[1] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于印发“十四五”国民健康规划的通知[EB/OL].[2022-04-27]. http://www.gov.cn/gongbao/content/2022/content_5695039.htm.

[2] 杨辉，韩建军，许岩丽，等. 中国全科医学行业十年发展：机会和挑战并存[J]. 中国全科医学，2022，25（1）：1-13，28. DOI：10.12114/j.issn.1007-9572.2021.00.337.

[3] 冯晶，申鑫，甘勇. 中国东中西部地区全科医生离职意愿现状及其影响因素[J]. 中国公共卫生，2021，37（11）：1635-1640. DOI：10.11847/zgggws1131685.

[4] 常璇. 全科医生工作满意度、职业倦怠与留职意愿的关系研究[D]. 济南：山东大学，2015.

[5] 王芹，王琳. 海岛地区军队医院护士组织支持感、心理资本特点及其与留职意愿的关系[J]. 解放军护理杂志，2021，38（5）：21-24. DOI：10.3969/j.issn.1008-9993.2021.05.006.

[6] 钱英，方晓眉，石燕燕，等. 工作嵌入与护士心理资本及组织承诺和留职意愿相互影响研究[J]. 中华医院管理杂志，2016，32（11）：839-842. DOI：10.3760/cma.j.issn.1000-6672.2016.11.015.

[7] 尹雪燕，李菲，于鹏，等. “90后”护士职业认同感与留职意愿的相关性研究[J]. 中华护理教育，2019，16（6）：450-453. DOI：10.3761/j.issn.1672-9234.2019.06.011.

[8] 蒋川. 护理本科生实习后期心理资本和留职意愿的调查研究[D]. 成都：成都中医药大学，2019.

[9] 郭晶莹. 乡村医生职业认同、职业嵌入、留职意愿的关系研究[D]. 南宁：广西大学，2019.

[10] 余旻毅，冯晶，郑艳玲，等. 中国全科医生对工作场所患者源暴力的感知、心理资本与职业认同的关系研究[J]. 中国全科医学，2022，25（31）：3949-3954. DOI：10.12114/j.issn.1007-9572.2022.0394.

[11] 董浩，申鑫，冯晶，等. 我国全科医生留职意愿现状及影响因素分析[J]. 中国社会医学杂志，2021，38（3）：301-304，308. DOI：10.3969/j.issn.1673-5625.2021.03.017.

[12] TYLER D，MCCALLUM R S. Assessing the relationship between competence and job role and identity among direct service counseling psychologists[J]. Journal of Psychoeducational Assessment，1998，16（2）：135-152. DOI：10.1177/073428299801600203.

[13] LUTHANS F，AVOLIO B J，AVEY J B，et al. Positive psychological capital：measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. Personnel Psychology，2007，60（3）：541-572.

[14] 李超平. 心理资本[M]. 北京：中国轻工业出版社，2008.

[15] TURNLEY W H，FELDMAN D C. Psychological contract violations during corporate restructuring[J]. Human Resource Management，1998，37：71-83.

[16] 陶红，王琳. 中文版护士留职意愿问卷的修订[J]. 第二军医大学学报，2010，31（8）：925-927. DOI：10.3724/SP.J.1008.2010.00925.

[17] 盛开，甘勇，瞿先国. 基于SWOT-AHP法提高全科医生职业吸引力策略研究[J]. 全科医学临床与教育，2022，20（12）：1125-1129. DOI：10.13558/j.cnki.issn1672-3686.2022.012.019.

[18] KIM K J，YOO M S. The influence of psychological capital and work engagement on intention to remain of new graduate nurses[J]. Journal of Nursing Administration，2018，48（9）：459-465. DOI：10.1097/NNA.0000000000000649.

[19] 钱英，王晓蕾，方晓眉，等. 护士心理资本和工作满意度与留职意愿的关系研究[J]. 上海交通大学学报（医学版），2015，35（6）：887-891. DOI：11.3969/j.issn.1674-8115.2015.06.021.

[20] LUTHANS F，YOUSSEF C M. Human，social and now positive psychological capital management：investing in people for competitive advantage[J]. Organizational Dynamics，2004，33（2）：143-160.

[21] 彭逸思，颜如玉，唐小霁，等. 医务人员心理资本、组织承诺、职业认同与离职意愿关系的研究[J]. 中国卫生产业，2021，18（26）：183-186. DOI：10.12114/j.issn.1007-9572.2022.0394.

[22] 邹雨，杨艳杰，邱晓惠，等. 哈尔滨市医院护士心理资本、职业认同、组织承诺对离职意愿的影响分析[J]. 医学与社会，2020，33（01）：116-119，142. DOI：10.13723/j.yxysh.2020.01.027.

[23] 郑浩洋，陈晓，冯晶，等. 国内外全科医生职业认同研究进展[J]. 中国社会医学杂志，2021，38（3）：297-300. DOI：10.3969/j.issn.1673-5625.2021.03.016.

（收稿日期：2023-01-30；修回日期：2023-05-23）

（本文编辑：张亚丽）